



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001
DI AGSM LIGHTING SRL**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del __/__/2021



RIEPILOGO DELLE REVISIONI

Revisione	Descrizione	Data
1	Aggiornamento del Modello con riferimento alle nuove fattispecie di reato inserite nel D.Lgs. 231/2001.	__/__/2021
0	Prima emissione	04/02/2019



INDICE

RIEPILOGO DELLE REVISIONI	1
PARTE GENERALE	5 - 28
1. PREMESSA	4
2. OBIETTIVI	5
3. RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	5
3.1 ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RESPONSABILITA'	5
3.2 CONCORSO NEL REATO	6
3.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	6
3.4 SANZIONI	7
3.5 ESONERO DELLA RESPONSABILITA'	8
3.6 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	9
4. DESTINATARI DEL MODELLO	9
5. COSTRUZIONE DEL MODELLO	10
6. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO	11
7. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	12
7.1 FORMAZIONE	12
7.2 COMUNICAZIONE	13
8. DIFFUSIONE DEL MODELO E INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	13
9. <u>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	14
9.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
9.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
9.3 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
9.4 NOMINE E CAUSE DI INELEGGIBILITA' E DECADENZA	15
10. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
10.1 TUTELA DEL SEGNALANTE	17
10.2 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DI SOGGETTI TERZI	17
11. FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
12. REPORTING E RIUNIONI CON GLI ORGANI SOCIETARI	18
13. RAPPORTI TRA ORGANISMI DI VIGILANZA DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO	18
14. <u>IL SISTEMA DISCIPLINARE</u>	19
14.1 PREMESSA	19
14.2 CONDOTTE SANZIONABILI	20
14.3 PRINCIPI GENERALI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	20
14.4 SOGGETTI DESTINATARI E SANZIONI PREVISTE	20
14.4.1 SOGGETTI APICALI: PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	20
14.4.2 DIPENDENTI	22
14.4.3 DESTINATARI TERZI	23
14.5 PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	24
14.5.1 PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	25



14.5.2	DIPENDENTI	27
14.5.3	DESTINATARI TERZI	27

PARTE SPECIALE (Riservata)

ALLEGATI

- 1) DO.0356 rev.1 "Modalità di calcolo del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012";
- 2) Mappatura dei processi di AGSM Lighting S.rl.;
- 3) Risk Assessment;
- 4) Mappatura macroreati;
- 5) Catalogo dei reati presupposto;
- 6) Elenco e spiegazioni dei reati significativi nell'ambito di AGSM Lighting S.r.l..



PARTE GENERALE

1. Premessa

• **Profilo della società**

AGSM Lighting S.r.l. (nel seguito anche "AGSM Lighting" o "AGSM"), partecipata al 100% da AGSM AIM S.p.A. (nel seguito anche "Capogruppo), svolge la propria attività nei settori dell'illuminazione pubblica e delle telecomunicazioni con la *mission* di creare ed erogare servizi con lo scopo di migliorare la vivibilità dei centri urbani della provincia di Verona per tutti coloro che vi abitano o che li frequentano per lavoro o turismo.

Le attività si concentrano nei seguenti settori:

- **Illuminazione pubblica (IP):** servizi di gestione degli impianti di illuminazione pubblica a Verona e Provincia;
- **Telecomunicazioni (TLC):** servizi di connettività (su portanti ottici o radio) a Verona e Provincia, avendo come target altri Operatori di Telecomunicazioni, la Pubblica Amministrazione Locale e la Clientela Business;
- **Servizi in qualità di Operatore Terzo Agente:** "Operatore Terzo Agente" è il soggetto che effettua la raccolta dei dati di misura dei contatori gas, li valida, ove previsto, e li trasferisce ai Distributori/Esercenti di reti di distribuzione. Il concetto di Operatore Terzo Agente nasce nell'ambito delle delibere dell'ARERA in ambito di telegestione/telelettura dei misuratori gas.

Per lo svolgimento delle attività di cui sopra, AGSM Lighting S.r.l, in considerazione della propria struttura organizzativa, necessita di un supporto di tipo tecnico, logistico, regolamentare, amministrativo, contabile e fiscale da parte della Capogruppo. Tali attività vengono regolate negli aspetti economici e di *governance* tramite contratti di servizio infra-gruppo.

In AGSM Lighting S.r.l sono applicati i seguenti Sistemi di Gestione:

- SGQ (Sistema di gestione per la qualità) conforme a UNI ISO 9001:2015;
- SGA (Sistema di gestione per l'ambiente) 14001:2015
- SGS (Sistema di gestione per la salute e sicurezza del lavoro) conforme a BS OHSAS 18001:2007;

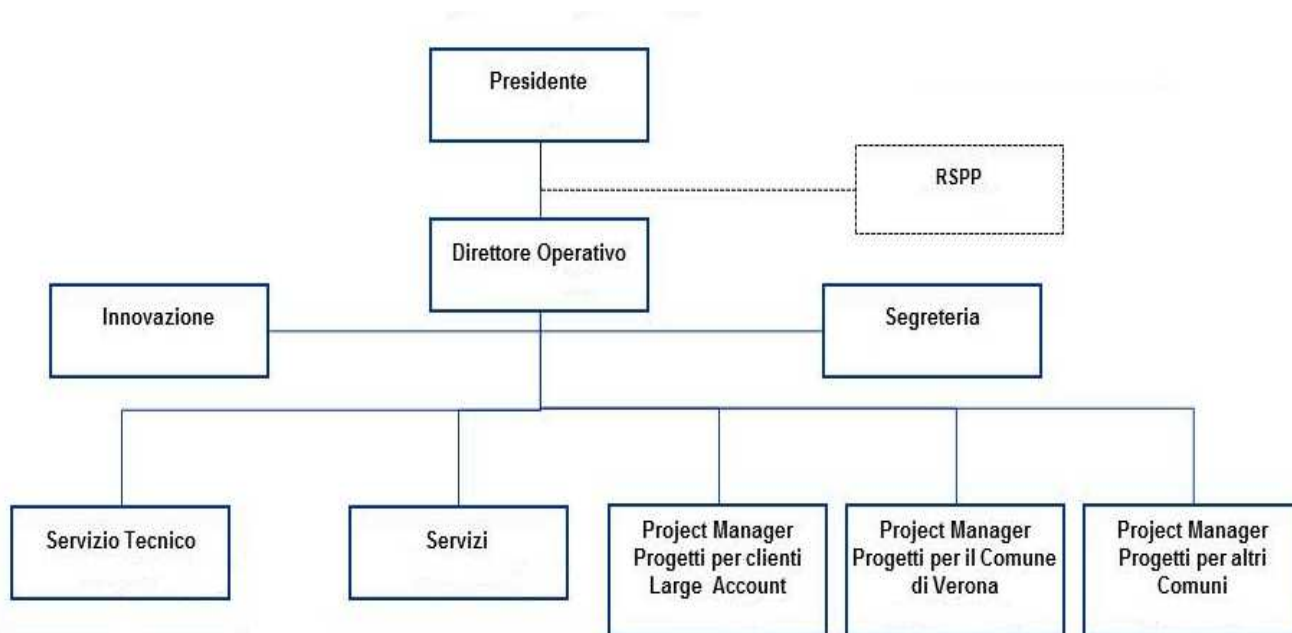
• **Governance e assetto organizzativo**

Si riportano di seguito gli organi societari di AGSM Lighting S.r.l.:

- Consiglio di Amministrazione;
- Direttore Operativo;
- Revisore legale dei conti.



- **Organigramma di AGSM Lighting S.r.l.**



2. Obiettivi

Il presente Modello di organizzazione e gestione (di seguito anche “Modello 231” o “MOG”) di AGSM Lighting S.r.l. ha l’obiettivo di rappresentare il sistema strutturato di regole operative e comportamentali di cui AGSM si è dotata al fine di prevenire i reati per i quali trova applicazione il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ss. mm. ii. (di seguito anche “D. Lgs. 231” o “Decreto 231”).¹

Il Modello adottato da AGSM ha carattere esimente in relazione all’eventuale commissione, anche tentata, di reati previsti nel Decreto, commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza, dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa ai sensi della normativa sopra richiamata.

3. La responsabilità amministrativa

3.1 Elementi costitutivi della responsabilità

La responsabilità amministrativa della Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

La Società risponde in via amministrativa della commissione dei reati elencati nel Decreto 231, alle seguenti condizioni:

- commissione del fatto-reato da parte dei soggetti destinatari del Modello (vedi punto 6);

¹ **Decreto 231** - Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii., recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”,



- reato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società stessa, resta perciò esclusa la responsabilità della Società qualora la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Preme evidenziare, in estrema sintesi, che il "vantaggio" fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica per la società, mentre "l'interesse" implica soltanto la finalizzazione della condotta illecita integrante il reato presupposto, verso quella utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento. I due requisiti sono considerati alternativi per cui, se l'interesse dell'Ente – sia pure parziale o marginale – sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria. Tuttavia, da quando nel catalogo dei reati presupposto sono stati inclusi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25 septies) e i reati ambientali (art. 25 undecies), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi. La giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio della società andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto al solo evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse della Società, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la non volontarietà che caratterizza questi ultimi, ai sensi dell'art. 43 c.p..

Nei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro infatti, difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore potrebbe esprimere l'interesse della Società o tradursi in un vantaggio per la stessa. In questi casi, dunque, l'interesse o il vantaggio potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

3.2 Concorso nel reato

La responsabilità della Società può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione della medesima, ai sensi degli artt. 110 e 113 c.p..

Diversi possono essere i settori di business nei quali può sussistere il rischio del coinvolgimento del dipendente in concorso con altri soggetti esterni alla Società; in particolare rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di partnership.

Al riguardo si rileva che la mancata valutazione dei relativi indici di rischio può determinare l'accertamento di ipotesi concorsuali in ordine a gravi reati presupposto. Non si può escludere il rischio che l'impresa committente un servizio o un'opera venga coinvolta a titolo di colpa nei reati inizialmente compiuti dall'impresa affidataria, per aver trascurato di valutare in via preliminare il proprio potenziale partner alla luce delle specifiche violazioni previste dalla legge.

3.3 Reati commessi all'estero

L'articolo 4 del Decreto 231 prevede che gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del c.p., purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:



- ha in Italia la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o dalla sede legale (per gli Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (per gli enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'Ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi -interamente all'Estero dai soggetti apicali o sottoposti. Quanto all'ambito di applicazione della disposizione in esame, è soggetto alla normativa italiana - quindi anche al Decreto 231 - ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia, la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

3.4 Le sanzioni

Ai sensi dell'articolo 9, del D. Lgs. 231 le sanzioni previste a carico della Società sono:

- a) **sanzioni pecuniarie:** la cui determinazione si fonda su un sistema di quote da un minimo di 100 ad un massimo di 1000. Ogni quota è determinata entro una forbice variabile da € 258,00 a € 1.549,00;
- b) **le sanzioni interdittive:**
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieti di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Ai sensi dell'articolo 17 del Decreto 231 le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- la società ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- la società ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.



- c) **la confisca:** ai sensi dell'art. 19 del Decreto nei confronti della Società è sempre disposta, a seguito della sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.
- Come evidenziato dalla giurisprudenza per ordinare il sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'Ente.
- d) **la pubblicazione della sentenza di condanna:** il Giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di arrecare un grave impatto sull'immagine della Società.

3.5 Esonero dalla responsabilità

Il D. Lgs. 231/01 prevede come forma di esonero dalla responsabilità l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione. Esiste, tuttavia, un diverso onere della prova in merito al Modello a seconda che il fatto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un suo sottoposto.

❖ **Fatto commesso da soggetti apicali**

L'art. 6 del Decreto 231 contempla una forma di esonero da responsabilità, per il fatto commesso da un soggetto apicale, tale per cui l'Ente non risponde se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

E' pertanto evidente come la responsabilità dell'Ente si fonda, essenzialmente, su una colpa di organizzazione, la quale non sussiste qualora esso abbia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria.

L'adozione del Modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;



- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

❖ **Fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione**

L'articolo 7 del Decreto 231 dispone invece che, nel caso di fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, l'Ente sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In sostanza, il carattere peculiare della disciplina normativa deriva dalla distinzione operata in ordine all'autore del reato: se si tratta di un soggetto apicale si assiste ad un'evidente inversione dell'onere della prova che, invece, non opera qualora ricorra il caso di un soggetto sottoposto all'altrui direzione.

3.6 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. Tale regola è ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, così come quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autrice del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale previsione trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

4. Destinatari del Modello

Ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- **soggetti in posizione apicale** che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **soggetti sottoposti** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.



Fra i destinatari del Modello 231 sono annoverati i componenti del Consiglio di Amministrazione, i membri dell'Organismo di Vigilanza, il Direttore Operativo e i dipendenti della Società.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, revisori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), AGSM richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.lgs. 231/01 e dei principi etici adottati dalla Società.

5. Costruzione del Modello

Il presente Modello di organizzazione e gestione è stato predisposto sulla base di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria in materia.

In particolare, la costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

1. Mappatura dei processi aziendali: è stata effettuata un'analisi del contesto aziendale sulla base della mappatura delle attività svolte direttamente da AGSM Lighting S.r.l. e delle attività svolte in service dalla Capogruppo. Tra tali attività sono state individuate quelle in cui si potrebbero realizzare i reati per i quali trova applicazione il Decreto 231.
2. Risk Assessment: dopo aver individuato tutti i processi aziendali è stato predisposto il "Risk Assessment" in cui, per ogni fattispecie di reato prevista dal D. Lgs. 231/01, è stata calcolata l'entità del rischio di commissione dei reati.

Poiché, AGSM Lighting S.r.l. riceve dalla Capogruppo supporto di tipo tecnico, regolamentare, amministrativo, contabile e fiscale in virtù di contratti di servizio, l'attività di Risk Assessment è stata svolta nel seguente modo:

- per le attività svolte in service da AGSM AIM S.p.A., indicate in nero nell'apposito documento, si è mantenuta l'analisi del rischio svolta durante l'aggiornamento del Modello 231 di AGSM AIM S.p.A.
- per le attività direttamente svolte da AGSM Lighting S.r.l., indicate in rosso nell'apposito documento, è stata svolta un'ulteriore analisi del rischio per individuare eventuali processi sensibili

L'entità del rischio di commissione del reato è stata calcolata, come previsto dal DO.0356 rev.1 "Modalità di calcolo del rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e dalla L. 190/12", prendendo in considerazione da un lato la **probabilità** di commissione dei reati e dall'altra l'**impatto** degli effetti che tale reato può provocare. Sulla base dei risultati ottenuti dal calcolo dell'entità di commissione dei reati, sono state individuate le fattispecie di reato rilevanti nell'ambito di AGSM Lighting S.r.l.

3. Predisposizione del Modello 231: in considerazione degli esiti del Risk Assessment si è proceduto con la predisposizione del Modello di organizzazione e gestione.

Il Modello 231 adottato da AGSM Lighting S.r.l. è costituito da:

- una **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D. Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del Modello adottato da AGSM: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, i compiti ed il



funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione.

- una **Parte Speciale** in cui sono individuati, per ogni fattispecie di reato valutata come significativa, la valutazione dell'entità del rischio di reato (probabilità per impatto); le aree sensibili nell'ambito di AGSM Lighting; le attività sensibili; le misure di controllo adottate per prevenire le situazioni di rischio reato; i documenti aziendali in cui sono contenute le predette misure.
- il **Codice Etico** del Gruppo AGSM AIM.

Inoltre, costituiscono parte integrante del MOG gli allegati e la seguente documentazione:

- il protocollo "Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione", in cui sono disciplinati i principi di comportamento e di controllo da rispettare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione al fine di prevenire i reati previsti dagli articoli 24 e 25 del Decreto 231;
- il sistema di controllo interno costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle istruzioni che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali. Il sistema di controllo interno è delineato da un impianto normativo costituito dai documenti di governance (Statuto, Codice Etico, ecc...) e da norme operative che regolano i processi aziendali, le singole attività e i relativi controlli (procedure, istruzioni, ordini di servizio, manuali, ecc...);
- le "schede flussi informativi" trasmesse periodicamente all'Organismo di Vigilanza da parte dei Responsabili di funzione delle attività sensibili.

6. Adozione, modifiche ed integrazione del Modello

AGSM Lighting adotta il proprio Modello 231 sulla base dello schema prescelto dalla Capogruppo, con le modifiche, le integrazioni e gli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte.

La Direzione Legale, affari societari e infragruppo, 231/01 della Capogruppo supporta il Management delle controllate nelle iniziative che assumono rilevanza ai fini del Decreto. In particolare, la Direzione Legale, affari societari e infragruppo, 231/01 promuove la complessiva coerenza di approccio rispetto agli indirizzi della Holding, previa richiesta delle singole Società del Gruppo e, comunque, nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna organizzazione.

La Capogruppo promuove lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento del Modello nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero Gruppo.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01, la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di AGSM Lighting S.r.l.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori misure di prevenzione relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti. Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello.



7. Il piano di formazione e comunicazione

7.1 Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile e obbligatorio per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla società.

I programmi di formazione sono condivisi con l'Organismo di Vigilanza. L'Ufficio Risorse Umane è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello.

L'attività di formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, erogata a tutti i dipendenti, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica.

La formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni partecipante di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di reporting interno riguardante l'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che in relazione alla loro attività necessitano di specifiche competenze con riferimento al Modello, come il personale che opera nell'ambito di attività valutate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto. La formazione specifica dovrà consentire ai soggetti di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché delle specifiche misure di controllo da attivare al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01 nello svolgimento dell'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta, nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio saranno destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute, inoltre, in ultimo, saranno organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.



7.2 Comunicazione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, AGSM Lighting assicura, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria. In particolare, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti, tempestiva, aggiornata e accessibile.

Il Modello, il Codice Etico, le procedure e le istruzioni operative sono messe a disposizione di tutti i Destinatari in una apposita casella di rete aziendale accessibile a tutti i dipendenti ed è consultabile e scaricabile all'indirizzo DOC FLOW, database documentale aziendale.

Il Codice Etico, i protocolli, le procedure e le istruzioni operative sono a disposizione dei dipendenti in DOC FLOW.

A ciascun nuovo dipendente la funzione Risorse Umane, in sede di inserimento della nuova risorsa, comunica l'adozione da parte della società del Modello 231 e del Codice Etico illustrando ai neoassunti dove sono collocati tali documenti di riferimento all'interno del database DOCFLOW.

8. Diffusione del modello e informativa a collaboratori esterni e partners

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (i "Soggetti Terzi").

A questo scopo, AGSM Lighting e le eventuali funzioni interessate provvederanno a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico della Società.

La Società potrà, inoltre:

- fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello. In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.



9. L'Organismo di Vigilanza

9.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del Decreto 231 prevede esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione del reato presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, è stato istituito presso AGSM Lighting un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi ai seguenti principi:

1. Autonomia: è necessario che l'OdV sia dotato di autonomi poteri di ispezione e controllo, con la possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, e possa avvalersi di risorse adeguate per l'espletamento delle attività assegnate;
2. Indipendenza: è necessario che sia garantita l'indipendenza dell'OdV nel suo complesso rispetto a possibili forme d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente di AGSM; nel caso che la posizione di membro dell'OdV sia ricoperta da soggetti interni, questi dovranno essere inseriti in posizione di staff nell'ambito della struttura aziendale e con esonero da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio.
3. Professionalità: è necessario che l'OdV sia composto da soggetti in possesso di competenze o esperienze professionali, tali da garantire l'efficace svolgimento dei compiti assegnati, quali ad esempio in attività ispettiva e consulenziale nei confronti di aziende pubbliche e private.
4. Continuità di azione: l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, con una periodicità tale da poter ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale; l'attività di controllo e monitoraggio dovrà essere svolta in continua interazione con il management aziendale preposto.

9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, possono schematizzarsi come segue:

- verifica sull'effettività del Modello, vigilando affinché i comportamenti posti in essere all'interno di AGSM Lighting corrispondano al Modello predisposto;
- esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.
- predisposizione, su base almeno semestrale, di una relazione informativa da trasmettere all'organo dirigente in merito alle attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse.



9.3 Composizione dell' Organismo di Vigilanza

AGSM Lighting S.r.l. si è orientata nella scelta di un organismo di tipo collegiale che può essere composto sia da membri esterni che interni, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque, scelti tra personalità indipendenti dotate di specifica competenza e professionalità.

Le altre Società del Gruppo adottano parimenti un organismo di tipo collegiale con caratteristiche analoghe.

9.4 Nomina e cause di ineleggibilità e decadenza

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di AGSM Lighting. La nomina esplicita i criteri seguiti e i requisiti in sede di individuazione e nomina dell'organismo, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere la scelta ed a designare i singoli componenti dell'OdV.

In occasione della nomina, al fine di assicurare adeguata autonomia di azione e indipendenza all'Organismo medesimo, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone, nonché il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo.

La composizione dell'OdV deve essere divulgata formalmente in AGSM Lighting.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica per l'intero mandato del Consiglio di Amministrazione vigente, salvo rinnovo dell'incarico da parte del C.d.A.

Il Consiglio di Amministrazione può intraprendere, con apposita deliberazione, azione di sospensione o di revoca del mandato affidato ai singoli componenti dell'OdV. Motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del/dei soggetto/i nella conduzione dell'attività e responsabilità affidate dal mandato, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di cui al paragrafo 9.2, oltre che le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate e il sopraggiungere di una condizione di conflitto di interessi.

In caso di rinuncia o di sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina del componente necessario per la reintegrazione dell'OdV.

Qualora decada, per qualsiasi motivo, il C.d.A. che ha proceduto alla nomina dei membri dell'OdV, questi ultimi rimangono in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- ricoprire la carica di membro con poteri esecutivi del C.d.A. di AGSM Lighting, nonché la carica di membro con poteri esecutivi del C.d.A. di Società controllate o comunque collegate ad AGSM;
- essere membro o dipendente della Società di revisione di AGSM Lighting;
- incorrere nelle circostanze di cui all'art. 2382 c.c. *"non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi"*.
- essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della L. 27 dicembre 1956, n. 1423 o della L. 31 maggio 1965, n. 575 e ss.mm.ii., salvi gli effetti della riabilitazione;



- essere indagato e/o l'aver riportato sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 e ss. c.p.p. con sentenza passata in giudicato:
 - 1) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - 2) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria, nonché per i delitti commessi in violazione delle norme di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - 3) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledono l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

10. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve obbligatoriamente essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di AGSM Lighting ai sensi del D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.

In particolare, ciascun destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello;
- ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;

In relazione a tale obbligo, la Società mette a disposizione dei destinatari del presente Modello modalità atte a facilitare il flusso di eventuali segnalazioni da parte di coloro che abbiano notizia di una violazione (o presunta violazione) del Modello.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e non anonima tramite:

- posta ordinaria all'indirizzo: Lungadige Galtarossa, 37133 Verona, indicando "alla C.A. dell'OdV di AGSM Lighting S.r.l."
- posta elettronica all'indirizzo email: odvagsmlighting@gmail.com
- interfaccia "Segnalazioni di reato o irregolarità" disponibile su intranet aziendale.

Qualora la segnalazione non venga indirizzata direttamente all'OdV ma al Responsabile di Funzione, quest'ultimo tempestivamente trasmette in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, garantendo la riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e della privacy delle persone interessate dalla segnalazione.

Nella descrizione di dettaglio del comportamento illecito non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. Affinché la segnalazione sia valida è necessario che essa sia fatta in buona fede e sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto. Non viene dato seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/01.



Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'OdV, in collaborazione con la funzione e la Direzione interessata, effettua una verifica preliminare sui contenuti della segnalazione.

L'OdV valuta i presupposti giuridici ed il fatto della segnalazione, per decidere se procedere o meno nell'accertamento. A conclusione della verifica preliminare, l'OdV, in caso di decisione di non procedere, chiude e archivia la segnalazione. In caso di mancata prosecuzione dell'indagine, l'OdV riferisce e documenta i motivi al segnalante.

Nel caso di segnalazioni che non rientrano nel novero dei reati presupposto, la relativa documentazione viene trasmessa dall'OdV al Direttore Operativo.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela della privacy e del vincolo di riservatezza, l'OdV registra ciascuna segnalazione ricevuta in uno specifico registro delle segnalazioni e archivia le informazioni relative ad ogni segnalazione in un'apposita scheda.

10.1 Tutela del segnalante

In conformità alla L.179/2017 i segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza negativa derivante dalla segnalazione medesima. E', inoltre, garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

Come previsto dal Sistema Disciplinare adottato dal Gruppo AGSM in conformità al D. Lgs. 231/2001, la violazione delle misure di tutela del segnalante è qualificabile come illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile.

10.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o vengano a conoscenza di alcune delle circostanze rilevanti per la valutazione del corretto funzionamento del Modello.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica: odvagsmlighting@gmail.com, ovvero per posta ordinaria presso Lungadige Galtarossa n. 8, Verona 37133, indicando "alla C.A. dell'OdV di AGSM Lighting S.r.l.".

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

11. Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

Le modalità e le tempistiche di comunicazione all'ODV dei flussi informativi relativi alle attività aziendali ritenute significative sono definite nella procedura aziendale PO.0236 "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

Oltre alle informazioni di cui sopra, all'OdV devono essere obbligatoriamente e tempestivamente comunicate le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231 esplicitati nella Parte Speciale del presente Modello.



- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari aperti e delle eventuali sanzioni irrogate per violazioni ad esso ricollegabili;
- le modifiche al sistema organizzativo e delle deleghe e procure adottato da AGSM.

12. Reporting e riunioni con gli organi societari

L'OdV relaziona attraverso un documento scritto al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Operativo in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità o suggerimenti di miglioramento, attraverso una relazione scritta basata sui rapporti semestrali già redatti. In particolare, la relazione periodica indica le attività svolte nel periodo di riferimento, in termini di controlli effettuati ed esiti ottenuti, unitamente alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello o di documenti ad esso collegati; quanto alle criticità riscontrate esse sono da riferire a rischi valutati di entità significativa, mentre i suggerimenti di miglioramento sono da riferire a rischi di entità più modesta.

Inoltre, l'OdV può chiedere di incontrare i suddetti organi ogniqualvolta lo ritenga motivatamente opportuno; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni agli organi societari specificando la parte di loro interesse ed il motivo delle richieste.

D'altra parte, l'OdV può essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al rispetto del Modello. Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

13. Rapporti tra Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

Ai fini di un miglior coordinamento nell'ambito del Gruppo AGSM, gli OdV delle Società controllate informano l'Organismo della Capogruppo, oltre che il proprio Vertice aziendale, relativamente a:

- modifiche apportate al Modello di organizzazione e gestione, delle Società di propria pertinenza, illustrandone le motivazioni;
- fatti rilevanti emersi dalle attività di verifica e sanzioni disciplinari eventualmente comminate ai sensi del Decreto 231.

Inoltre, gli Organismi di Vigilanza delle Società controllate, ove necessario, possono ricorrere (sulla base di accordi formali che prevedano, tra l'altro, i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza) a risorse della controllante per l'esecuzione delle attività di verifica.

Nel caso in cui sia accertata l'impossibilità di esecuzione delle suddette attività di verifica con risorse interne, potrà essere richiesto supporto esterno per tale finalità.

È, infine, previsto un incontro semestrale tra gli OdV della Capogruppo e gli OdV delle Società controllate.



14 SISTEMA DISCIPLINARE

14.1 Premessa

In conformità alle disposizioni normative di cui agli artt. 6 comma 2, lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del D. Lgs. 231, AGSM Lighting S.r.l. ha proceduto all'adozione di un sistema disciplinare volto a perseguire il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello e del Codice Etico aziendale commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di AGSM.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra dunque il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

La previsione espressa di sanzioni, da un lato, costituisce deterrente rispetto alla commissione di reati e, dall'altro, supporta l'attività di vigilanza posta in essere dall'Organismo di Vigilanza unitamente agli Organi di Governo dell'Azienda, secondo un quadro teso a garantire la perfetta tenuta del Modello e la sua "effettività".

È stato, così, predisposto un sistema disciplinare che sanziona le violazioni commesse in proporzione alla loro gravità e, nel contempo, opera precise differenziazioni a seconda dei ruoli rivestiti dai singoli soggetti interessati.

In particolare, la scelta della sanzione applicabile è strettamente correlata alla valutazione complessiva del fatto e delle sue conseguenze, con disamina specifica dei profili che concernono l'intenzionalità del comportamento e/o il grado della colpa, nonché la personalità dell'autore (sussistenza di precedenti disciplinari a suo carico e/o pendenze). Solo all'esito di quest'articolata analisi diverrà possibile esprimere compiutamente un giudizio circa la difformità della condotta rispetto alla procedura prevista dal Modello, accertando in modo inequivoco il grado di inottemperanza alle norme e la gravità delle violazioni commesse.

In ogni caso, va sottolineato che la decisione di perseguire i comportamenti che hanno violato le prescrizioni prescinde del tutto dall'instaurazione e/o dall'esito del procedimento penale, anche qualora la condotta censurata valga ad integrare quelle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere esposto "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".



14.2 Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare i comportamenti attuati in violazione del Modello organizzativo e del collegato Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure o protocolli ricompresi nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inadempienza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che espongano AGSM AIM S.p.A. alla comminazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
9. la violazione delle misure di tutela del segnalante (L. 179/2017).

14.3 Principi generali di commisurazione delle sanzioni

In relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati, si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

14.4. Soggetti destinatari e sanzioni previste

Il sistema disciplinare previsto dal Modello 231 opera un distinguo a seconda del rapporto che lega i soggetti interessati all'Azienda.

14.4.1 Soggetti Apicali: Persone che rivestono funzioni di Rappresentanza, Amministrazione e Controllo

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei documenti ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di AGSM Lighting S.r.l. una posizione c.d. "apicale".



Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente.

In tale contesto assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della società (di seguito, anche 'Amministratori').

Consiglio di Amministrazione, Revisore legale dei conti

Le violazioni delle procedure previste dal Modello 231 o l'adozione, nell'espletamento dell'attività, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 stesso e/o del Codice Etico compiute dagli Amministratori della Società verranno tempestivamente comunicate, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza per la valutazione degli opportuni provvedimenti, i quali devono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni, culminando, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 c.c., e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

Direzione Operativa

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico commessa da parte della Direzione Operativa, l'Organismo di Vigilanza deve informare tempestivamente tutti gli Amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti, adotterà gli opportuni provvedimenti e, nei casi in cui essi attuino, rispetto alle prescrizioni richiamate nel Modello, una condotta manchevole e gravemente pregiudizievole per la Società, questa valuterà se, a fronte dei comportamenti riscontrati, permangano i presupposti per il mantenimento del vincolo fiduciario insito nel rapporto di lavoro e procederà, in caso contrario, alla risoluzione del rapporto di lavoro ex art. 2118 c.c. e, nei casi accertati di comportamento doloso, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

La clausola da inserire nei contratti è la seguente: *"In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lett. b), nel ribadire la natura fiduciaria del rapporto di lavoro, nei casi di violazione delle procedure e delle misure previste dal Modello 231 della Società e/o di adozione, nell'espletamento delle attività connesse alle aree di rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, AGSM Lighting S.r.l. provvederà ad applicare nei confronti del responsabile le misure più idonee in relazione alla gravità del comportamento, non esclusa la possibilità di ricorrere alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. AGSM Lighting S.r.l., peraltro, si riserva di adottare adeguate misure a carattere patrimoniale, anche aggiuntive rispetto alla responsabilità risarcitoria ascrivibile al soggetto".*

Qualora il Consiglio di Amministrazione dovesse decidere di non procedere dovrà darne motivazione scritta all'Organismo di Vigilanza.



Organismo di Vigilanza

Qualora le violazioni siano poste in essere da uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza il procedimento disciplinare dovrà essere gestito dall'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità.

I provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali o del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza dell'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità.

Anche in questo caso, al pari degli amministratori, saranno prese le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali ad esempio:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze
- diffida formale
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo
- revoca dell'incarico
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

14.4.2 Dipendenti

In caso di violazione, da parte dei dipendenti di AGSM Lighting S.r.l. delle disposizioni contenute nel Codice Etico, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto 231 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di AGSM Lighting S.r.l. legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

Quadri, impiegati e operai

In caso di confermata sussistenza della violazione, in proporzione alla gravità delle infrazioni saranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale

- Lieve inadempienza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello o adozione di un atteggiamento negligente e/o non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- Omessa segnalazione di lievi inadempienze commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto

- Inadempienze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure previste dal



Modello o adozione ripetuta di un atteggiamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);

- Omessa e/o ripetuta omessa segnalazione di inadempienze non gravi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

- Inosservanza totale delle procedure previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- Omessa segnalazione di gravi irregolarità/inosservanze commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di rischio o da provocare per essa effetti negativi.

d) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 5 giorni (elevabile a 10 giorni in casi eccezionali)

- Violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii..

e) Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (con o senza preavviso)

- Comportamento in evidente violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001. Atteggiamento riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione, seppur provvisoria, del rapporto stesso.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni, sono applicati i seguenti parametri:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- b) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
- c) esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
- d) gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e d'irrogazione delle sanzioni: non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione all'OdV deve pervenire dal soggetto che abbia rilevato il comportamento illecito.

14.4.3 Destinatari Terzi

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Destinatari Terzi') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di AGSM Lighting S.r.l., ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per AGSM Lighting S.r.l..

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:



- tutti coloro che intrattengono con AGSM Lighting S.r.l. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i professionisti in genere e i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni a AGSM Lighting S.r.l., i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti, i partner e tutti i fornitori in generale.

Pertanto, qualsivoglia comportamento posto in essere da prestatori d'opera, collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto, la revoca dell'incarico e/o l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto di AGSM Lighting S.r.l. al risarcimento danni qualora dalla violazione la Società subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile, ad esempio in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico applicati in AGSM Lighting S.r.l. e si impegna al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la società/revoca dell'incarico;
- eventuale applicazione di penali.

Per questa tipologia di soggetti, la clausola da inserire nei contratti da stipulare è la seguente: *"In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti e in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lett. b), la violazione delle regole previste nel Codice Etico e nel Modello 231 della Società, nonché la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto stesso da parte di lavoratori autonomi, parasubordinati, dipendenti delle società di service e fornitori, sono sanzionate con la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale. AGSM Lighting S.r.l. peraltro si riserva di adottare adeguate misure a carattere patrimoniale, anche aggiuntive, rispetto alla responsabilità risarcitoria ascrivibile al soggetto."*

14.5 Procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella sezione precedente.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase precedente all'eventuale contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di accertamento, determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria



attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Presidente di AGSM AIM S.p.A., ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi, regolamenti o norme interne applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

14.5.1 Soggetti Apicali

Amministratori, Revisore legale dei conti

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte degli Amministratori e del Revisore, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno 2 membri del CdA.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, cui sono invitati a partecipare il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le opportune



deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, affinché vengano svolte le opportune verifiche.

L'Assemblea viene, altresì, convocata ed interpellata nel caso in cui la violazione del Modello sia commessa da parte di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

Altri soggetti apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Soggetto Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, AGSM Lighting S.r.l., per il tramite della Direzione Operativa, contesta al Soggetto Apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Soggetto Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Presidente.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Soggetto Apicale interessato, il Presidente si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.

Il Presidente cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia della Commissione.



14.5.2 Dipendenti

L'Organismo di Vigilanza, ogniqualvolta abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico, deve darne tempestiva comunicazione al Responsabile della Direzione Risorse Umane allo scopo di assicurare, una volta accertata l'esistenza della violazione, il rispetto degli oneri di tempestiva comunicazione al dipendente interessato, di cui alle prescrizioni previste all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

Fatti i riscontri del caso, l'OdV ne fornisce una relazione circostanziata al Presidente e al Direttore Risorse Umane per l'avvio del procedimento disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dal vigente CCNL.

In particolare, l'OdV trasmette al Presidente ed al Direttore Risorse Umane una relazione contenente:

- i) la descrizione della condotta constatata;
- ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, il Direttore Risorse Umane si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Confermata la sussistenza della violazione, il Presidente fornirà, sul punto, debita informativa al Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata accertata.

Qualora il Presidente o il Direttore Risorse Umane decidano di non procedere all'irrogazione della sanzione, essi dovranno darne motivazione scritta all'OdV e al Consiglio di Amministrazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia della Commissione.

Il Direttore Risorse Umane cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

L'OdV verifica l'applicazione del provvedimento.

14.5.3 Destinatari Terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Destinatario Terzo, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;



- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile della funzione interessata invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della funzione interessata, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale e delle sanzioni adottate.



PARTE SPECIALE

(Riservata)